

永瀬 伸子 著

# 『日本の女性のキャリア形成と家族』

——雇用慣行・賃金格差・出産子育て

井上ちひろ



●勁草書房  
2024年8月刊  
A5判・480頁  
定価5940円（本体5400円）

●ながせ・のぶこ  
お茶の水女子大学基幹研  
究院教授

2023年、ハーバード大教授クラウディア・ゴールドイン氏が女性の労働をテーマにノーベル経済学賞を受賞した。ジェンダーの経済学を経済学研究における重要な分野として打ち立てることに貢献したゴールドイン氏の受賞は、日本でもさまざまなメディアで取り上げられ、この分野の盛り上がりへの大きな追い風となっているように思う。ゴールドイン氏は経済史研究者であり、米国の労働市場における男女差の変化を長期的に分析したことが評価された。一方で、男女間の賃金差や女性管理職比率など、女性の労働市場における活躍を示す指標において、今なお国際的にも著しく後れをとっている日本では、女性の労働はどのような変化を経験してきたのか。

本書は、日本における女性労働と出産、女性のキャリア形成をテーマに研究に携わってきた著者が、30年余り行ってきた研究の成果をまとめたものである。研究の対象となる年代は1970年代から2020年代にわたり（古いデータを取り上げる章では、1910年前後生まれの女性も分析に含まれている）、それぞれの時代の女性たちのキャリアと家族・子育ての変化が記述されている。本書は全14章から成り、各章は互いに関連するが、関心のある順に読めるよう独立している。第I部「日本の女性の就業と少子化、家族の変化」は、日本の労働市場や雇用が時代とともにどう変化したのか、そのなかで女性のキャリアと家族形成の課題は何であったのかを、政府統計などのデータを踏まえて示した章を中心に構成されている。日本のデータの定量的な分析だけでなく、他国（主に米国）との比較、理論モデルの提示、経済学・人口学の先行研究における議論のレビュー、聞き取り調査に基づいた検討などを取り入れた章もあり、このテーマを多角的に理解するための視点を提供している。第II部「政策効

果の検証」では、著者の2016年以降の論文に基づき個別のテーマを取り上げており、育児短時間オプションの義務化が結婚・出産・就業継続に与えた影響、家庭内の性別役割分業を推進すると考えられる日本型雇用慣行が出生選択に与える影響、非正規雇用・正規雇用の賃金格差をもたらす要因とその改革のために必要な施策について議論している。終章は「これからの日本の労働政策・家族政策・社会保障政策」と題し、今後の人口減少時代を前に、世帯主と被扶養主婦を単位とする雇用慣行と社会保障を大きく変革する必要性を説く。

本書を通じた議論を評者なりにまとめれば、日本社会が女性の能力を十分に活用できていない大きな要因は、日本では「正社員」と「非正社員」とで労働市場が大きく分かれていること、税制・社会保険・企業の配偶者手当といった制度が被扶養配偶者を優遇し、主婦が低収入であることを奨励していることである。特に、非正社員の原型である「パート」労働についての考察は、著者のライフワークとして本書の中でも重要な位置を占めており、著者の博士論文（1995年）に基づく第3章、最近のデータを用いた分析を取り上げた第13章ではその性質が詳細に議論されている。

まず、著者が指摘するのは、「正社員」や「パート」といった日本の雇用慣行の特殊性である。正社員を regular full-time employee と英訳することは多いが、正社員と常用的に働いているフルタイムの契約社員などでは雇用慣行は大きく異なるため、この訳は正確に実態を表すものではない。「パート」の定義は政府統

計によっても異なっていた。労働省の『労働白書』では労働時間が週35時間未満かどうかという「短時間性」によって定義しており、英語の part-time を表す。一方で総務省『就業構造基本調査』では「パートと呼称されていること」をパートの定義としていた。総務省『労働力特別調査』（1989）では、「パート」と呼称される女性労働者の半分以上が週35時間以上勤務していることが明らかにされている。著者がその研究キャリアの初期で示したのは、「パート」の低賃金をもたらしているのは短時間性ではなく「パートと呼称されていること」だということだ（第3章）。さらに、最近のパネル調査を用いた分析では、同じ個人が「パート」になると時給が約2割下がることを示しており、「パート」の低賃金は個人の生産性の差というよりも雇用形態の違いから生じていることが示唆される（第13章）。

なぜ「パート」では低賃金、「正社員」では高賃金という2つの賃金率に個人が直面しているのか。著者はこれを補償賃金差モデルによって説明しようとしている。当時のサラリーマンの常識からすれば、幼い子どもが体調を崩したとしても出勤時間を遅らせることは到底許されないと著者は述べる。時間あたり賃金が高くても時間的融通が利きづらいなどの就業コストがある場合には、むしろ時間あたり賃金が低くとも家庭生活と両立しやすい仕事を自発的に選ぶことが考えられる。このモデルの議論は、第4章でも説明されているように、女性が時間的柔軟性に欠ける仕事を選べないことが男女賃金差の要因だとする Goldin (2014) など、日本国外を対象とした研究とも共通する。データを用いた推計では、補償賃金差だけでは説明できない結果もあったとしながらも、祖母が同居しており世帯内に他の家事要員がいると「正社員」が選ばれやすいなど、理論と整合的な結果が得られている。また、第11章では育児短時間オプションの義務化が第1子出産・就業継続に正の効果をもたらしたとする研究が取り上げられるが、これも女性が子育てと仕事を両立することを可能にするために、時間的柔軟性が果たす役割を示唆している。これに加えて、有配偶女性が低収入であることを奨励する税制や社会保険制度があることも、女性が自発的に「パート」を選ぶことの要因になりうる。

米国において、女性がキャリアを持って働くことを考えるようになったという1970年代以降の変化を、ゴールドイン氏は「静かな革命」と呼んでいる。一方で、この時期の日本は「専業主婦」が拡大する時代であり、著者はこの背景に日本型雇用と社会保障の制度化があったと考えている（第2章）。「正社員」の男性は、会社命令の残業・配置転換や転勤に従うことと引き換えに、安定した雇用や年齢上昇とともに賃金が上昇する期待が持てた一方、主婦の働き方は「パート」に限定され、税金・社会保険料が免除される程度の年収しか稼得しないという状態が続いた。また、第7章では、「正社員」でない場合には人的資本の蓄積機会も制限されるという仮説が提示されるが、「パート」の働き方は教育や経験が賃金に反映されるものではないため、大卒女性ほど再就職をしない。このように、米国と異なって日本で女性の低収入が持続した背景に、雇用慣行や社会保障制度の違いがあることは、第5章・第6章の聞き取り調査からも裏付けられる。

そして、こうした雇用慣行・社会保障制度は、少子化対策、人口減少に直面するなかでの労働力の活用においても課題になる。第7章は、1992年の育児休業法施行以降、たびたび拡充された育児休業に効果がほとんど見られなかった理由を議論しているが、著者が指摘するのは、「正社員」の労働時間が硬直的であるため、育児休業復帰後に「正社員」として就業継続することが魅力的な選択肢でなかったことだ。「正社員」の企業特殊的人的投資を重視する労働市場は、世帯主稼ぎ手規範を強化すると考えられるが、そのような社会は少子化推進的であるというのが人口学の議論である（第8章）。日本の雇用慣行は男性の家事育児分担の少なさの原因になっていると考えられるが、男性の家事育児分担の参照基準が高い企業への移動は、男性の家事育児分担率を上昇させ、第2子の出生選択には父親の家事育児分担が重要な要因であることが定量分析によっても示される（第12章）。また、若年層の減少のなかで、「総合職」の女性の採用を増やし管理職層に育てようとしはじめている企業は多いが、長時間労働や会社命令の転勤があり、家庭は妻に任せられるといった、専業主婦がいることを前提とした慣行のままでは難しいだろう（第10章）。そして、いまやパート・アルバイトという働き方は未婚の若年男女にも拡

大している。有配偶女性の就業調整を促すような制度があるままでは、雇用主が賃上げを労働供給のインセンティブとして利用できず、生計維持が必要な若年パートの賃金水準を引き上げられない可能性がある(第13章)。

日本女性の労働と家族形成をテーマとした研究書として、本書の内容が充実していることはいまでもない。それに加えて、著者が歩んだ研究キャリアの軌跡も垣間見られるという本書の特徴に触れて結びとしたい。各章の端々で、分析の関心につながった著者自身の体験、もとなになっている調査プロジェクトの立ち上げ経緯などに触れられているほか、研究生活を振り返っているあとがきは特に印象的だ。

あとがきでは、4年間勤めた銀行を結婚退職し、経済学部で学士入学してからの著者の研究生活が綴られる。自身も子どもを育てながら感じる生活課題を研究のテーマとしようとした経緯などは、ジェンダーと労働経済学に関心を持ち研究キャリアを始めたばかりの評者としては、心に響くものがあった。また、女性労働に関する政府の委員会での経験について振り返っている部分は、学術研究以外における研究者の活動について語られる機会が少ないというのも興味深い。ここでは、「仕事内容や責任だけでなく配置の幅まで同じなら、パートと正社員を均等に評価する」とする

という考え方に疑問を持ちながらも、報告書の内容を変えられなかったこと、男性に扶養されることを前提とする「第3号被保険者制度」を変えるべきだというのが女性委員たちの考えだったのに対し、使用者団体・健康保険組合・法学者など男性委員は、これは女性のための公平な制度だと主張し、結局この制度はまったく動かなかったことなどが述べられている。著者は「何もできなかったという思いは強い」「苦しい思いは、政策に強い思いも持つ女性委員に共通したもの」と口惜しさを表現している。著者が研究キャリアを歩んだ30年の間に、大卒女性の賃金が大卒男性に比べて大幅に低い状況は変わらず、若者の出産意欲は大きく下がっている。社会の方向転換は容易なことではないが、ここで語られる著者の正直な思いは、評者のような次世代の研究者を含む読者への激励のメッセージでもあろう。

#### 参考文献

Goldin, C. (2014) "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091-1119.

いのうえ・ちひろ 神戸大学大学院経済学研究科講師。労働経済学、教育経済学専攻。